

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SAMSUNG EXPERIENCE STORE DI
LOTTE SHOPPING AVENUE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

RIVAT SUTARTO

2014511070

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI IPWI JAKARTA**

JAKARTA

2018

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabil'amin

Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah ku gapai

Namun...

Itu bukan akhir dari perjalanan, melainkan awal dari satu perjalanan.

Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan. Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa, apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidup uamh senantiasa ada saat suka maupun duka selalu setia mendampingi saat kulemah tak berdaya (Mamah dan Papah tercinta) yang selalu memanjatkan do'a kepada putra mu tersayang dalam setiap sujudnya, Terimakasih untuk semuanya.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna karena traged terbesar dalam hidup bukanlah kematian tapi hidup tanpa tujuan. Teruslah bermimpi untuk sebuah tujuan pastinya juga harus diimbangi dengan tindakan nyata agar mimpi dan juga angan tidak hanya menjadi sebuah bayangan semu

Setulus hatimu Mamah, searif arahanmu Papah

Do'a mu hadirkan keridhaan untukku, petuahmu tuntunkan jalanku

Pelukmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan tetesan do'a malam mu

Dan seabait do'a telah merangkul diriku menuju hari depan yang cerah

Dengan kerendahan hati yang Tulus, bersama keridhaan-Mu ya Allah

Kupersembahkan karya tulis ini untuk yang termulia, Mamah... Papah...

Mungkin tak dapat selalu terucap, namun hati ini selalu bicara

Sungguh aku sayang dan cinta kalian dari lubuk Hati ku terdalam

PERNYATAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : **RIVAT SUTARTO**

NIM : **2014511070**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan pada program sarjana ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karenanya pertanggungjawabannya adalah pada diri saya. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-benarnya.

Jakarta, 28 Februari 2018

Yang menyatakan,

RIVAT SUTARTO

NIM : 2014511070

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RIVAT SUTARTO

NIM : 2014511070

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan Samsung Experience Store di
Lotte Shopping Avenue

Jakarta 28 Februari 2018

Menyetujui

Dosen Pembimbing

(Dra. Yuli Triastuti, MM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SAMSUNG EXPERIENCE STOREDI
LOTTE SHOPPING AVENUE**



RIVAT SUTARTO

NIM : 2014511070

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Rabu tanggal 28 bulan Februari tahun 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**

Ketua

Tanggal :

2. **Juniarto R Prasetyo, MPM, Ed.P**

Anggota

Tanggal :

3. **Dra. Yuli Triastuti, MM**

Anggota

Tanggal :

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA

Program Sarjana – Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM

Tanggal :

ABSTRAK

Samsung Experience Store Lotte Avenue adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan handphone. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue.

Penelitian dilakukan dalam kurun waktu tiga bulan yaitu dari bulan November 2017 sampai dengan Januari 2018. Sampel pada penelitian ini melibatkan 30 responden, sampel diambil secara keseluruhan yang disebut dengan sampel jenuh 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan rumus Slovin untuk menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya, sampel haruslah benar-benar menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ; (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas $\text{sig } t_{\text{hit}} < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam bentuk kalimat dinyatakan : Ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig } 0.002 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig } 0.018 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan untuk meningkatkan tingkat kompensasi karena memiliki nilai yang lebih tinggi dibanding motivasi yang dapat mempengaruhi lebih besar, setelah itu baru memperbaiki motivasi terhadap karyawan.

Kata Kunci :

Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Samsung Store Lotte Shopping Avenue is a company engaged in the sale of mobile phones. Fierce competition requires company to have employees who have high performance. This makes the author interested to examine the effect of motivation and compensation on employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of motivation and compensation on employee performance Samsung Store Lotte Shopping Avenue.

The research was conducted within a period 3 months from November 2017 until January 2018. The sample in this study involved 30 respondents, samples taken as a whole is called the saturated sample of 30 respondents. Methods of data collection using Slovin way to measure accuracy real population conditions and saving research costs effectively. The samples should ideally represent or represent the characteristics of the actual population. This research was conducted qualitatively is to describe the research data and analysis inference. Sample and regressions analysis was used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done using t-test and f-test.

The research produced two major findings in accordance with the hypothesis, there are : (1) Motivation has a positive impact on employee performance ; (2) Compensation has a positive impact on employee performance.

Values obtained in the t test for all independent variables gives the probability of sig value. $T_{hit} > 0.05$ so that H_0 is refused and H_a is accepted. Expressed in the form of a sentence : there was a significant effect on the performance of employee motivation variable. Shown by the result of 0.002 sig value of < 0.05 means H_0 rejected and H_a accepted. There was a significant influence on employee performance variable compensation. Proved by the result of 0.018 sig value of < 0.05 means H_0 is rejected and H_a is accepted.

Based on these findings to further improve the performance of employees suggested it is advisable to increase the compensation rate because it has a higher value than the motivation that can affect greater employee performance, after which the new motivation to improve employees.

Key words :

Motivation, Compensation, Employees Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah segala puji penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa Karena atas karunia-Nya skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE IPWIJA), dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Di Lotte Shopping Avenue”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta.
3. Dr. Suyanto, MM.,M.AK, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Seluruh dosen dan staff pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh staff karyawan dan karyawan Sekolahan Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.

6. Seluruh karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu
8. Orang tuaku Tersayang dan Terlalu Cinta, Papah dan Mamah yang telah memberikan dukungan baik bantuan moril maupun materil sehingga anak mu ini Rivat dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan baik bentuk susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSEMBAHAN.....	i
ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2.1 Motivasi	16
2.1.3.1 Kompensasi.....	28
2.1.4.1 Kinerja.....	32
2.2 Penelitian Pendahulu.....	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis.....	41
3. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2 Desain Penelitian.....	44
3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.4 Populasi, Sample dan Metode Sampling.....	46

3.5 Metode Pengumpulan Data	47
3.6 Instrumen Variabel Penelitian	49
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	50
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum.....	53
4.1.2 Visi Perusahaan	53
4.1.3 Misi Perusahaan.....	53
4.1.4 Profile Perusahaan.....	54
4.1.5 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel X ₁ Motivasi.....	57
4.1.6 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel X ₂ Kompensasi.....	58
4.1.7 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Y Kinerja.....	60
4.1.8 Analisis Data.....	63
4.1.9 Pengujian Hipotesis	69
4.2 Pembahasan Peneltian.....	70
5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

3.1 Jadwal Penelitian.....	43
3.3 Indikator Variabel Penelitian.....	45
4.1 Uji Validitas Data Variabel X_1	57
4.2 Uji Realibilitas X_1	58
4.3 Uji Validitas Data Variabel X_2	59
4.4 Uji Realibilitas Data Variabel X_2	60
4.5 Uji Validitas Data Variabel Y.....	61
4.6 Uji Realibilitas Data Variabel Y.....	62
4.9 One Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	63
4.10 Uji Multikolinearitas.....	65
4.11 Uji Autokorelasi.....	65
4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.13 Regresi Linier Ganda.....	67
4.14 ANOVA.....	68
4.15 Koefisien Hasil Uji t.....	68

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
3.1 Desain Penelitian.....	44
4.1 Profile Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue.....	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang digunakan oleh suatu organisasi/instansi dalam melakukan suatu pengambilan keputusan organisasi, pengelolaan dan peramalan dalam bidang Sumber Daya Manusia. Terdapat

beberapa komponen perencanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya adalah Tujuan, Perencanaan Organisasi, Audit SDM (Kualitas, Kemampuan, Turn Over, Perubahan) dan yang terakhir peramalan SDM.

Dukungan manajemen puncak sangatlah penting untuk bisa dilaksanakannya perubahan. Peran pemimpin sangatlah penting untuk mobilisasi dan motivasi sebuah tim kerja agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal dan optimal. Pengembangan SDM haruslah menjadi fokus utama seorang pemimpin, hal ini karena SDM sangatlah berpengaruh dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Di era globalisasi seperti sekarang ini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) masih merupakan tumpuan utama bagi perusahaan supaya dapat bertahan dalam ketatnya persaingan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dan utama dalam setiap kegiatan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang canggih dan modern serta sumber daya yang banyak, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan penjualan di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai hal yang penting, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan penjualan. Tuntutan zaman dan dinamika sosial yang selalu berubah menuntut perusahaan penjualan untuk memperoleh,

mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas dan sesuai dengan tuntutan zaman yang semakin canggih.

Di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue banyak yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia seperti : Motivasi terhadap karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya disiplin karyawan didalam toko, karyawan tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan rasa malas yang menyelimuti perasaan karyawan itu sendiri. Maka dari itu penulis mengadakan penelitian kinerja karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue khususnya di bagian Motivasi dan Kompensasi, yang menurut penulis sangat penting terhadap pengaruh kinerja karyawan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi dan kompensasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah dan kompensasi yang tidak sepadan karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini pula berlaku pada Perusahaan Samsung Experience Lotte Shopping Avenue yang merupakan wewenang dari pimpinan perusahaan, saat ini peningkat kinerja karyawan yang berada dalam suatu lingkungan masih kurang

ataupun belum maksimal karena kurangnya motivasi karyawan. Sehingga belum tercapainya secara keseluruhan peningkatan kinerja dari karyawan yang berada dalam kantor tersebut. Hal inilah yang mendorong calon peneliti untuk melakukan suatu pengkajian yang lebih mendalam tentang motivasi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan penjualan bila perusahaan menginginkan setiap tenaga penjual untuk memberikan kontribusi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, tanpa motivasi yang sangat besar seorang karyawan pastilah susah untuk melakukan tugasnya sesuai dengan harapan dan target perusahaan. Meskipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan luar biasa dalam bidangnya, tetapi bila ia tidak mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaannya maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan dan sesuai target dan tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan target perusahaan dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan para karyawannya. Pemberian kompensasi yang layak merupakan salah satu bentuk pemotivasian.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada

karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan samsung terlebih dahulu melakukan perhitungan pencapaian target bulanan, mulai dari product hp dan aksesoris di toko. Dengan memberikan motivasi dan kompensasi yang sesuai, diharapkan oleh karyawan samsung dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu perlu disadari betapa pentingnya motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan samsung ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dan analisis atas faktor-faktor tersebut dalam laporan tugas akhir dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAMSUNG EXPERIENCE STORE LOTTE SHOPPING AVENUE”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas masalah yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Lotte Avenue ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue ?

3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai proses pembelajaran bagi peneliti, dan untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian
2. Melatih diri dalam menerapkan pengetahuan yang sudah diperoleh, bertujuan sebagai proses pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dapat membantu pimpinan untuk memotivasi karyawan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi / perusahaan agar bisa mengambil kesimpulan dan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan tinjauan pustaka, hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori (Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan), kerangka pemikiran.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis dari hasil penelitian dan pembahasan, dalam hal ini diuraikan peningkatan kinerja melalui partisipasi motivasi dan kompensasi

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil analisa yang telah dilaksanakan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan pemanfaatan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, pimpinan dan karyawan menjadi maksimal. MSDM didasari pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dll.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek kerja manajemen yang mempengaruhi langsung sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang digunakan oleh suatu organisasi/instansi dalam melakukan suatu pengambilan keputusan organisasi, pengelolaan dan peramalan dalam bidang Sumber Daya Manusia. Terdapat beberapa komponen perencanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya adalah Tujuan, Perencanaan Organisasi, Audit SDM (Kualitas, Kemampuan, Turn Over, Perubahan) dan yang terakhir peramalan SDM.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi andalan untuk mengatasi ketertinggalan dari teknologi dan perkembangan zaman. Hal ini merupakan konsekuensi yang tidak dapat dihindarkan dari semakin maju dan pesatnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia atau *human resources* mempunyai dua pengertian. Pengertian pertama menjelaskan bahwa sumber daya sebagai kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu. Sedangkan pengertian kedua menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai kualitas yang mampu bekerja dalam memberikan usaha dari jasa-jasanya. Dua pengertian sebagaimana dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai asset bagi perusahaan yang harus

dibina dan dikelola, oleh karena itu dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Marwansyah (2010 : 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen SDM menurut Hasibuan (2007 : 111) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penyiapan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan sebagai dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Cushway (2002 : 2-4) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkan dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperoleh dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses manajemen lain.

Sedangkan menurut Michael Armstrong (2000) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset penting berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja di organisasi, baik secara individu maupun kolektid, guna memberi seumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan manajemen yang ditujukan untuk meningkatkan daya guna dari sumber daya manusia serta penciptaan lingkungan kerja yang baik dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
2. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ialah mengatur sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi baik swasta maupun pemerintah, masyarakat ataupun pegawai sesuai dengan urutan fungsi-fungsinya.
3. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, penentu dan pelaku yang berperan aktif dalam setiap aktivitas organisasi pemerintah maupun swasta.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maju tidaknya suatu pemerintahan tergantung kepada manajemen yang diterapkan pada perusahaan tersebut. fungsi-

fungsi manajemen pada suatu sekolah adalah segala sesuatu yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan sekolah.

Menurut Hasibuan (2000 : 22), fungsi-fungsi manajemen dibedakan atas fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisaian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama efektif dan efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengaruh dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawaha agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau menaati semua peraturan-peraturan dan mau bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional yang meliputi :

a. Pengadaan

Pengadaan (*procrument*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga penjual yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada tenaga penjual sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dikatakan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal, eksternal konsistensi.

c. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik atau moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan masa kini maupun masa depan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*intregation*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan penjualan dan kebutuhan tenaga penjual. Agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dalam sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan

dan kesadran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi/perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pada hakekatnya fungsi manajemen yang bersifat manajerial maupun operasional dimaksudkan fungsi sebagai satu titik tolak dalam menjalankan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia, sehingga akhirnya tercapai tujuan dari organisasi/perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan dapat melakukan cara untuk memotivasi karyawan secara baik, sehingga akan mendorong prestasi kerja mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

3. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan. Karena jika pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat perhatian akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan *turn over* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengitregasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar berarti untuk menunjang tujuan perusahaan. Supaya karyawan bersemangat kerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan ini mutlak mendapat perhatian pimpinan. Tidak mungkin guru bersemangat kerja dan berkonsentrasi

oenuh terhadap pekerjaannya, jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Pengertian pemeliharaan (*maintenance*) menurut hasibuan (2000;176), adalah “usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap pegawai, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan”. Menurut Hasibuan (2000;178), metode-metode pemeliharaan terdiri dari :

1. Komunikasi
2. Insentif
3. Kesejahteraan Karyawan
4. Kesadaran dan keselamatan kerja
5. Hubungan industrial pancasila

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Dalam dunia reformasi saat ini semakin mendorong seseorang untuk dapat mengaktualisasikan diri mereka agar dapat mencapai apa yang diinginkan. dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi (motivation) dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya

khususnya. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Flippo (2011 : 143) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. American Encyclopedia (2011 : 144) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tanggapan dan mengarahkan tindak tanduknya. motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (content theory), teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.. Kajian tentang motivasi telah sejak

lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

- a. Durasi kegiatan
- b. Frekuensi kegiatan
- c. Persistensi pada kegiatan
- d. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan;
- e. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- f. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
- g. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
- h. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi

amak pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu

2. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai

referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins, 2007).

3. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007).

Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

4. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007).

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

1. Upah
2. Kondisi kerja
3. Keamanan kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan

6. Mutu penyeliaan
7. Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakteradaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene.

Faktor Intrinsik meliputi :

1. Pencapaian prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung Jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

5. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan Mc Clelland dikemukakan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :

- a. Kebutuhan pencapaian (need for achievement) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan akan kekuatan (need for power) : kebutuhan untuk membuatorang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (need for affiliation) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu . Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

6. Teori Motivasi Kebutuhan (Hierarchy of needs) dari Abraham H Maslow

Pendapat yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarkhi dalam pemenuhannya (hierarchy of needs). Kelima jenis kebutuhan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Sumber: Hariandja, 2002:327 Kelima jenis kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan adalah sebagai berikut :

-Kebutuhan fisik (physiological needs) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, dan kebutuhan rawagi lainnya;

-Kebutuhan rasa aman (safety needs) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya;

-Kebutuhan sosial (social needs) yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain;

-Kebutuhan pengakuan (esteem needs) yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan penciptaan simbol-simbol, yang dengan simbol itu

kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol seperti merek sepatu, merek jam dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang; dan

-Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

7. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori yang dipelopori oleh Frederick Herzberg ini merupakan teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang. Kondisi pertama adalah faktor motivator (motivator factors) atau faktor pemuas. Menurut Herzberg faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik) yang mencakup (1) kepuasan kerja itu sendiri (the work it self), (2) prestasi yang diraih (achievement), (3) peluang untuk maju (advancement), (4) pengakuan orang lain (recognition), (5) kemungkinan pengembangan karir (possibility of growth), dan (6) tanggung jawab (responsible).

Faktor kedua adalah faktor pemelihara (maintenance factor) atau hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Faktor ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan para pegawai, karena faktor maintenance ini sebagai faktor yang besar tingkat ketidakpuasannya yang bila tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Faktor ini dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi antara lain, (1) kompensasi, (2) kondisi kerja, (3) rasa aman dan selamat, (4) supervisi, (5) hubungan antar manusia, (6) status, dan (7) kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

8. Teori Kebutuhan David McClelland

Menurut McClelland (Hariandja, 2002: 329), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (needs for achievement), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- b. Kebutuhan untuk berkuasa (needs for power), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (needs for affiliation), yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

2.1.2.3 Metode Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2006 : 149) metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi langsung (direct motivation), adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, piagam penghargaan, bonus dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (indirect motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat berupa ruangan kerja nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat, serta fasilitas pekerjaan yang memadai.

Dari kedua metode yang di paparkan oleh Hasibuan yang paling tepat dengan karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue adalah Motivasi

Langsung, karena karena karyawan Samsung bila mencapai target bulanan akan mendapatkan bonus atas penjualan produk.

2.1.2.4 TEKNIK MEMOTIVASI KERJA

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja sebagai berikut :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan ingin diterima keberadaanya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif adalah satu teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah **ADIDAS** sebagai berikut :

- *A ttention*, yaitu perhatian yang penuh
- *D esire*, yaitu hasrat dan keinginan yang membara
- *I nterest*, yaitu minat dan kepentingan
- *D esicion*, yaitu keputusan yang tepat
- *A ction*, yaitu tindakan nyata
- *S atisfaction*, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Tulus dalam Jurnal Bahrul Yaman (2009) kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak

langsung, financial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004)

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Gugup Kismono (2011) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1) Kompensasi Finansial (Uang)

Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar-kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan

kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama. *Kompensasi pelengkap atau tidak langsung (benefits)*, pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling financial, dan lain-lain.

2) Kompensasi Nonfinansial (Nonuang)

>*Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri*, yaitu yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

>*Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan*, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- b. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan;
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan;
- d. Produktivitas kerja karyawan;
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya;

f. Biaya hidup/*cost of living*;

g. Posisi jabatan karyawan;

h. Pendidikan dan pengalaman karyawan;

i. Kondisi perekonomian nasional;

j. Jenis dan sifat pekerjaan;

Dari-uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

4. Proses dalam Kebijakan Kompensasi

Menurut Gugup Kismono (2011) dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya berprestasi. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks. Metode yang dapat digunakan adalah dengan:

- Analisis pekerjaan;
- Evaluasi pekerjaan;
- Survei pengupahan dan penggajian;

- Rencana-rencana kompensasi variabel;
- Penilaian kinerja dan lain-lain.

2.1.3.3 Proses dalam Kebijakan Kompensasi

Menurut Gugup Kismono (2011) dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya berprestasi. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks. Metode yang dapat digunakan adalah dengan:

1. Analisis pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan
3. Survei pengupahan dan penggajian
4. Rencana-rencana kompensasi variabel
5. Penilaian kinerja dan lain-lain

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:P.570) memberikan defenisi kinerja diartikan sebagai: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja”. Snell SA (1992:P.329) menyatakan bahwa “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal”. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang

dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996:P.24).

Kinerja diberi batasan oleh Manejer sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah “successful role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (as’ad,2003:P.47). Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut “level of performance” (As’ad,2003:P.48). Biasanya orang yang mempunyai level of performance tinggi, disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang mempunyai level of performance rendah (tidak mencapai standar) dikatakan sebagai orang yang tidak produktif.

Handoko (1998:P.7) “dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (performance) seseorang adalah efisiensi dan efektifitas”. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara

pengeluaran (output) dan masukan (input). Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimalkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Keith Davis (1985:P.484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan Robbins (1996:P.224), bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya. Untuk kepentingan pendekatan dalam makalah ini, selanjutnya teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan tupoksi adalah teori kinerja pegawai (performance) yang diformulasikan oleh Keith Davis di atas, yaitu $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$. Teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah dimodifikasi sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Dengan demikian faktor-faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu mengerjakannya.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:233/234) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Setiap karyawan dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang

harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuatu tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

b) Kuantitas

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

c) Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Evi Apriani Ulfah (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja guru di MTS Al-Ittihad Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Bogor dengan metode SPSS menggunakan Tabel Anovva menunjukkan $\text{sig} < 0,05$ secara signifikan dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru dengan nilai $0.000 < 0.05$. persamaan regresi yang terbentuk dari hasil tersebut adalah : $Y = 6.343 + 0,395 + 0.293$. Nilai didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas $\text{sig}, \text{thit} < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam bentuk kalimat dinyatakan : ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig} 0.005 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig} 0.033 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nunung Ristiana (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru tidak tetap. (studi pada SD/MI Kabupaten Kudus) dengan metode analisa menggunakan analisis regresi. Dan hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap GTT dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Secara simultan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja GTT. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di tingkat SD/MI Kabupaten Kudus.

3. Arie Pratama (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT Indo Stationery Ritel Utama cabang Samarinda. Dari perhitungan SPSS versi 18.0 diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 2.2846 + 0,225X_1 + 0.767X_2 + 0.657X_3 + 0,131X_4$. Kemudian berdasarkan nilai R square diperoleh nilai sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keahlian, sikap dan situasi yang diteliti dapat menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 65.5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji F taraf signifikansi dan H_a diterima artinya secara bersama-sama variabel X_1, X_2, X_3 dan X_4 mempunyai pengaruh terhadap Y .
4. Natalia Koesasih (2007) dengan judul Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Surabaya Plaza Hotel. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari knowledge Management terhadap kinerja karyawan front office di Surabaya Plaza Hotel. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data tentang

Implementasi Knowledge Management dan data tentang kinerja karyawan, data sekunder yaitu berupa data mengenai *Standart Operational Procedure* (SOP). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah knowledge management secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara personal knowledge terhadap job procedure. Hal ini berarti dengan pengalaman yang dimiliki dan pemahaman SOP yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan implementasi Knowledge Management di Surabaya Plaza Hotel sudah cukup baik, hal ini juga dapat dilihat dari program-program yang ada yang menawarkan bentuk pelatihan atau training agar karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. Artifisari (2013) dengan judul Pengaruh Faktor Knowledge Management terhadap Kinerja Petugas pada Rumah Sakit Umum Daerah Tenriawan Bone. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor knowledge management terhadap kinerja petugas pada RSUD Tenriawan Bone. Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan teknik cluster sampling yaitu berdasarkan unit atau instansi rawat inap dan rawat jalan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan dominan antara personal knowledge terhadap kinerja petugas. Job Procedure tidak berpengaruh

terhadap kinerja petugas, teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas pada instansi rawat inap dan rawat jalan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan learning organisatin terhadap kinerja petugas. Dari hasil yang peroleh disarankan agar pemahaman petugas terhadap job procedure yang ada pada instansi rawat inap dan rawat jalan RSUD Tenriawan Bone, perlu ditingkatkan sehingga job procedure mampu dipahami dengan baik oleh petugas untuk peningkatan pelayan kepada pelanggan. Perlu perbaikan peralatan/teknologi pada RSUD Tenriawan Bone sehingga kemampuan dan kecepatan pelayanan kepada pasien dapat lebih ditingkatkan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori tentang motivasi yang telah dikemukakan di atas, makadengan ini peneliti menetapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi yang telah diterapkan oleh pimpinan organisasi /perusahaan. Oleh karenaitu, berdasarkan uraian diatas untuk meningkatkan kinerja dari karyawan perlumenganalisa terlebih dahulu tentang motivasi dan kompensasi berdasarkan kajian teori yang adasehingga terdapat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Oemar Hamalik (1992 : 173) “ Motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Perubahan energi dalam diri

seseorang itu berbentk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dia lakukan untuk mencapainya.

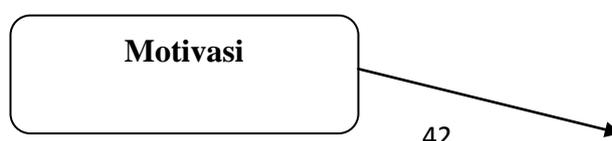
Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pimpnan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk mempertahankan kinerjanya, karena dengan begitu karyawan punya semangat untuk meningkatkan kinerjanya guna memberikan kepuasan untuk perusahaan mencapai tujuannya.

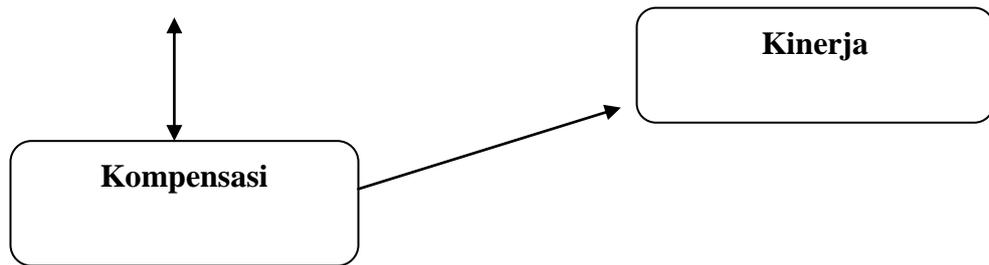
Caruth dan Handlogten (2001 : 2) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi dipandang sebagai proses yang mengarahkan seleksi bentuk alternatif kegiatan oleh karyawan. Hubungan karyawan dengan pimpinan sangat berpengaruh, karena dapat membuat hubungan baik dan saling mempercayai serta saling menghargai antara atasan dan bawahan akan membuat kinerja dengan maksimal dan dapat melayani cust dengan baik.

Dalam penjelasan dan teori-teori tersebut diatas, maka rancangan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran





2.4 Hipotesis

Hopotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhdap kinerja karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam suatu penelitian, objek penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting untuk ditetapkan agar penelitian tersebut terarah pada sasaran yang diinginkan. Dalam penelitian ini penulis menetapkan Perusahaan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue sebagai objek penelitian. Penetapan objek penelitian pada lokasi didasarkan atas beberapa pertimbangan diantaranya : data yang diperoleh cukup memadai dan mudah untuk memperolehnya, baik dilihat dari segi waktu, biaya dan tenaga yang diperlukan karena lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti. Adapun waktu yang akan diperoleh dalam penelitian ini selama 3 bulan yang dimulai dari bulan November 2017 sampai bulan Januari 2018.

Tabel 3.1

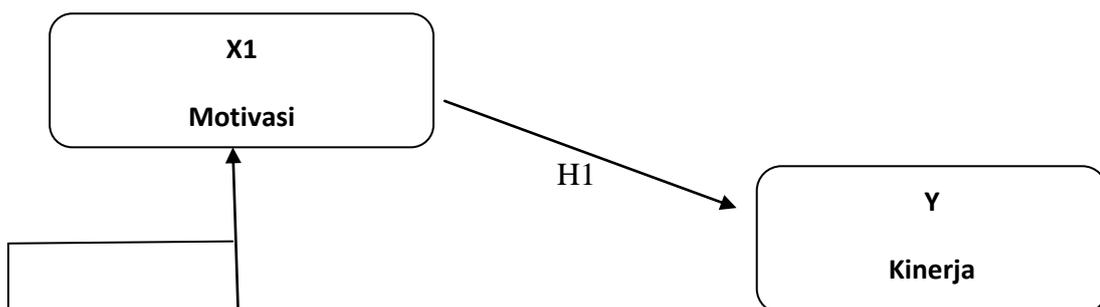
Jadwal Penelitian

Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

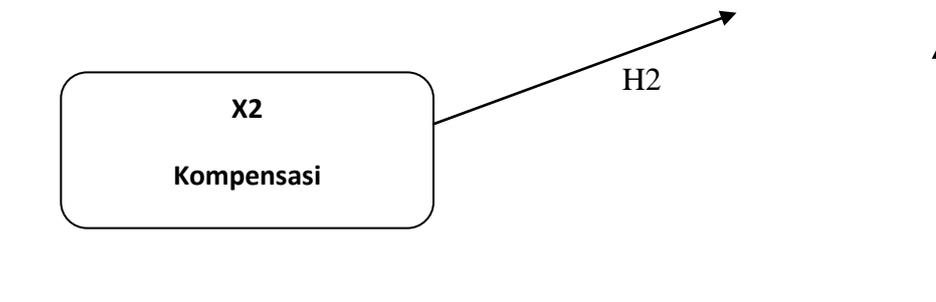
3.2 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Desain penelitian (Irawan 2002 : 75) menggambarkan adanya prosedur-prosedur yang memungkinkan penulis dapat menguji hipotesis penelitian, sehingga dapat mencapai kesimpulan-kesimpulan yang valid mengenai hubungan atau adanya saling mempengaruhi antara variabel bebas dengan variabel terkait pada penelitian ini. Melalui desain ini, maka dapat dilihat masalah yang diteliti pada masing-masing variabel, baik variabel X maupun variabel Y dengan desain sebagai berikut :

Gambar 3.1 Desain Penelitian



X3



3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator (terdiri dari apa saja)	Item Pertanyaan
Motivasi (X1) adalah suatu keahlian,dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau berkerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan organisasi tercapai(Flippo 2011:143)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kerja 3. Kebutuhan akan kesejahteraan	10
Kompensasi (X2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (1. Proses kebijakan kompensasi 2. Penerimaan kompensasi yang sesuai	10

Hasibuan)	3. Bonus insentif	
Kinerja Karyawan (Y) adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya (Stoner)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang pekerjaan 2. Ketepatan waktu bekerja 3. Keputusan yang diambil 4. Pencapaian target 	10

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan kerangka pemikiran untuk menentukan indikator – indikator variabel yang ada dibawah ini :

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut sudjana (1996:58), “ populasi adalah totalitas semua nilai yang memungkinkan baik hasil menghitung ataupun pengukuran kualitatif atau kuantitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang kengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Bertitik tolak dari jalan pikiran diatas, maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah para karyawan di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue yang berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan

diberlakukan pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan sampling error 10%, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{40}{1 + (40 \times 0,1^2)}$$

$$n = 28,57$$

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 30 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari responden yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yakni sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan kinerja karyawan di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue maupun pelaksanaan tugas dilapangan yang berhubungan dengan pihak ketiga.

b. Wawancara(interview)

Wawancara yaitu teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dan informan yang dilakukan dengan tanya jawab kepada para karyawan serta pimpinan tentang bagaimana fungsi perencanaan, fungsi menjalankan tugas dan fungsi pemeliharaan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

c. Angket (kuisisioner)

Angket yaitu teknik yang akan dijadikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden yang telah ditentukan oleh peneliti yang menggunakan skala lima kategori penilaian yaitu :

- Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- Skor 4 untuk jawaban setuju
- Skor 3 untuk jawaban ragu-ragu/netral
- Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh data – data melalui dokumen – dokumen tertulis sehubungan dengan fungsi motivasi.

e. Riset Kepustakaan (*library research*)

Riset kepustakaan adalah riset yang dilakukan dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini,

khususnya mengenai pengertian dan teori yang berkaitan dengan masalah motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.

f. Riset Lapangan

Riset lapangan adalah suatu riset yang dilakukan langsung pada instansi yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh informasi yang menyeluruh tepat dan akurat.

3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Data-data yang diperoleh melalui teknik angket, selanjutnya diolah dan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 16, dan secara runtut meliputi :

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pertanyaan valid apabila nilai korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126)

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk memastikan bahwa data yang telahterjaring melalui kuesioner penelitian telah berdistribusi normal, sehinggadapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

3.7Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas,

multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen).

Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhinya pengujian jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35 =$ tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79 =$ terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2) untuk menilai baik tidaknya model yang dibangun dan juga Nilai Anova : Persamaan Regresi dan Uji Hipotesis

e. Uji hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terjadi dari pengujian untuk pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen, dilakukan dengan uji t. Pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut : uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel secara parsial, yaitu variabel motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue. Kriteria hipotesis dalam dinyatakan sebagai berikut :

>> Jika $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

>> Jika $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam bentuk kalimat kriteria Hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

>> $H_0 : b = 0$: variabel responden secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (independen secara parsial) tidak berpengaruh terhadap Variabel Dependen.

>> $H_a : b \neq 0$: Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap Variabel Dependen.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

4.1.2 Visi

Visi Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue adalah mengantarkan ke pasar premium dengan perusahaan yang handal, serta mengungguli bisnis dalam inovasi, kreatifitas dan kepemimpinan.

4.1.3 Misi

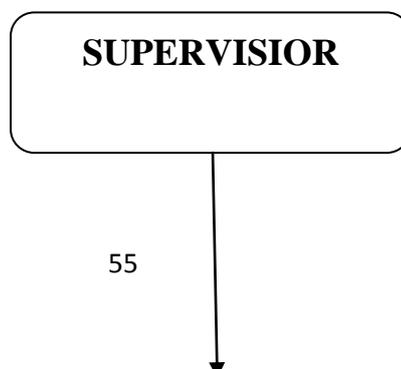
Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue memiliki misi, yaitu :

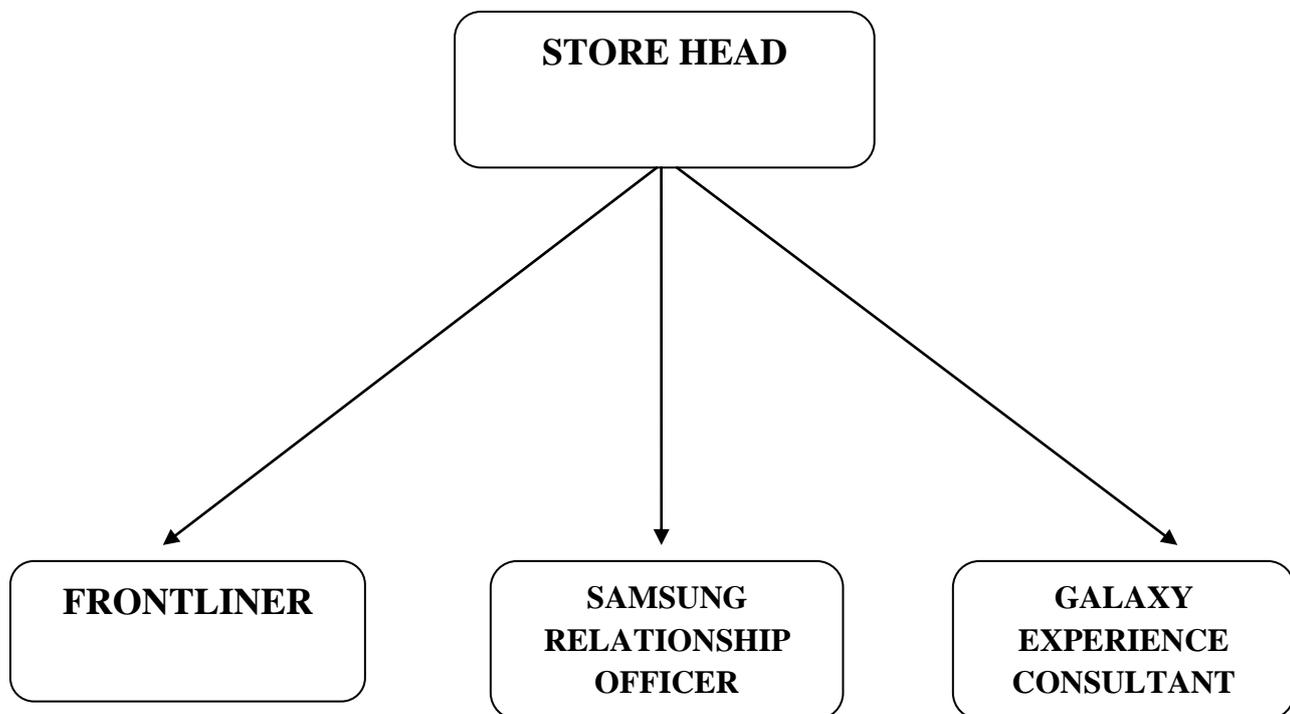
1. Untuk mengaplikasikan kompetensi dan kemampuan kita di dalam bisnis *retail empowerment*.
2. Menjadi brand handphone no 1 di Dunia
3. Meningkatkan penjualan dengan rata-rata setiap tahun

Gambar 4.1

PROFILESAMSUNG EXPERIENCE STORE LOTTE SHOPPING AVENUE

e-mail : samsunglove@gmail.com





Sumber : *Company Profile Samsung Electronic Indonesia Update 2017*

4.1.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 30 orang pegawai Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue sebagai responden penelitian, karakteristik responden sebagai berikut :

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki – laki	19 Orang
Perempuan	11 Orang
Jumlah	30 orang

Usia	Jumlah Responden
A. 18 – 25	22 Orang
B. 26 – 33	8 Orang
C. 34 - 40	-
Jumlah	30 orang

Pendidikan	Jumlah Responden
SMP	-
SMA	17 Orang
D3	2 Orang
S1	11 Orang
S2	-
Jumlah	30 orang

Masa Kerja	Jumlah Responden
A. 1 – 3 tahun	22 Orang
B. 4 – 6 tahun	6 Orang
C. 7 – 10 tahun	2 Orang
Jumlah	30 orang

Berdasarkan data tabel diatas bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (63,3%), sedangkan perempuan sebanyak 11 orang (36,7%). Untuk ditabel Usia sebagian responden berusia masih muda 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 22 orang (73,3%), sedangkan di usia 26 – 33 tahun sebanyak 8 orang (26,7%) untuk usia 34 -40 tidak ada responden yang menjawab. Tabel pendidikan sebagian besar berpendidikan SMA yaitu sebanyak 17 orang (56,6%), sedangkan D3 sebanyak 2 orang (6,7%), untuk S1 sebanyak 11 orang (36,7%), yang terakhir untuk masa kerja sebagian besar responden lama kerja 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 22 orang (73,3%), sedangkan lama kerja 4 – 6 tahun sebanyak 6 orang (20%), untuk lama kerja 7 – 10 tahun sebanyak 2 orang (6,7%)

4.1.5 Uji Validitas dan Realibilitas data Variabel Motivasi X₁

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel X₁ Motivasi diperoleh 10 pernyataan yaitu X01 sampai dengan X010. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,3$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,3$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel X₁ Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel X₁

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	40.8667	17.292	.843	.908
X02	40.9000	17.059	.775	.913
X03	40.9333	17.444	.832	.908
X04	40.5000	21.086	.335	.932
X05	40.9000	17.610	.861	.907
X06	40.7667	18.944	.727	.915
X07	40.6333	19.344	.662	.918
X08	40.5333	20.120	.637	.920
X09	40.7000	18.838	.756	.914
X010	40.6667	19.264	.670	.918

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Uji validitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel X_1 seluruhnya valid.

Tabel 4.2

Uji Realibilitas Variabel X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Sumber :Data penelitian diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji di atas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $0.924 > 0.6$. Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

4.1.6 Uji Validitas dan Realibilitas data Variabel Kompensasi X₂

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel X₂ Kompensasi diperoleh 10 pernyataan yaitu X011 sampai dengan X020. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,3 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,3 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel X₂ Kompensasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel X₂

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X011	40.1000	29.541	.715	.955
X012	40.0000	31.379	.815	.953
X013	40.2000	28.579	.914	.947

X014	40.2667	28.340	.793	.953
X015	40.1333	28.671	.831	.950
X016	40.1667	29.454	.729	.955
X017	40.1667	29.316	.871	.949
X018	40.0667	30.133	.819	.951
X019	40.2333	29.082	.849	.949
X020	40.0667	29.995	.840	.950

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Uji validitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel X_1 seluruhnya valid.

Tabel 4.4

Uji Realibilitas X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji diatas, maka instrumen penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $0.956 > 0.6$. Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

4.1.7 Uji Validitas dan Realibilitas data Variabel Kinerja Y

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel Y Kinerja diperoleh 10 pernyataan yaitu Y01 sampai dengan Y010. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,3 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,3 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Y Kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	40.8000	16.924	.717	.881
Y02	40.7000	17.390	.700	.883
Y03	40.7667	18.599	.228	.924

Y04	40.9333	16.271	.741	.879
Y05	40.7333	16.340	.845	.872
Y06	40.8333	16.695	.640	.887
Y07	40.7333	16.823	.828	.875
Y08	40.6000	17.834	.627	.887
Y09	40.7000	17.321	.824	.877
Y010	40.6000	18.110	.563	.891

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Uji validitas variabel Kinerja dilakukan terhadap terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0,3), tetapi ada satu pernyataan yang kurang nilai nya dari 0,3 yaitu pernyataan Y03. Maka hanya 9 item indikator pengukur variabel Y yang valid.

Tabel 4.6

Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji diatas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $0.896 > 0.6$. Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

Berikut juga peneliti lampirkan tabel Validitas Variabel Y menggunakan 9 item indikator valid menggunakan SPSS sebagai berikut

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	36.3000	14.700	.727	.915
Y02	36.2000	15.200	.694	.917
Y04	36.4333	14.116	.744	.914
Y05	36.2333	14.185	.848	.907
Y06	36.3333	14.230	.699	.918
Y07	36.2333	14.599	.841	.908
Y08	36.1000	15.679	.605	.922
Y09	36.2000	15.062	.839	.910
Y010	36.1000	15.748	.588	.923

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Uji validitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 9 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $> r$ tabel (Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$) untuk seluruh item, maka 9 item indikator pengukur variabel Yseluruhnya valid.

Tabel 4.8
Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	9

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji diatas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $0.924 > 0.6$. Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

4.1.8 Analisis Data

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data yang berdistribusi normal. Pada uji ini digunakan Uji K-S atau Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan Normal apabila Nilai K-S Sig $> 0,05$. Data hasil uji normalitas terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30

Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15553225
Most Extreme Differences	Absolute	.252
	Positive	.208
	Negative	-.252
Kolmogorov-Smirnov Z		1.382
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Berdasarkan data diatas diketahui nilai K-S sig dari variabel diatas yaitu 0,044 > 0,05. Berdasarkan hasil ini maka data memenuhi persyaratan normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel coefficient Collinearity Statistics digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinearitas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance = 0.144 dan VIF = 6.949. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.144 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($6.949 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linear ganda tidak memiliki masalah multikoliearitas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 4.10

Coefficient Uji Asumsi Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.144	6.949
	X2	.144	6.949

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

C. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.201 ^a

a. Predictors: (Constant), X2, X1. b.

Dependent Variable Y1

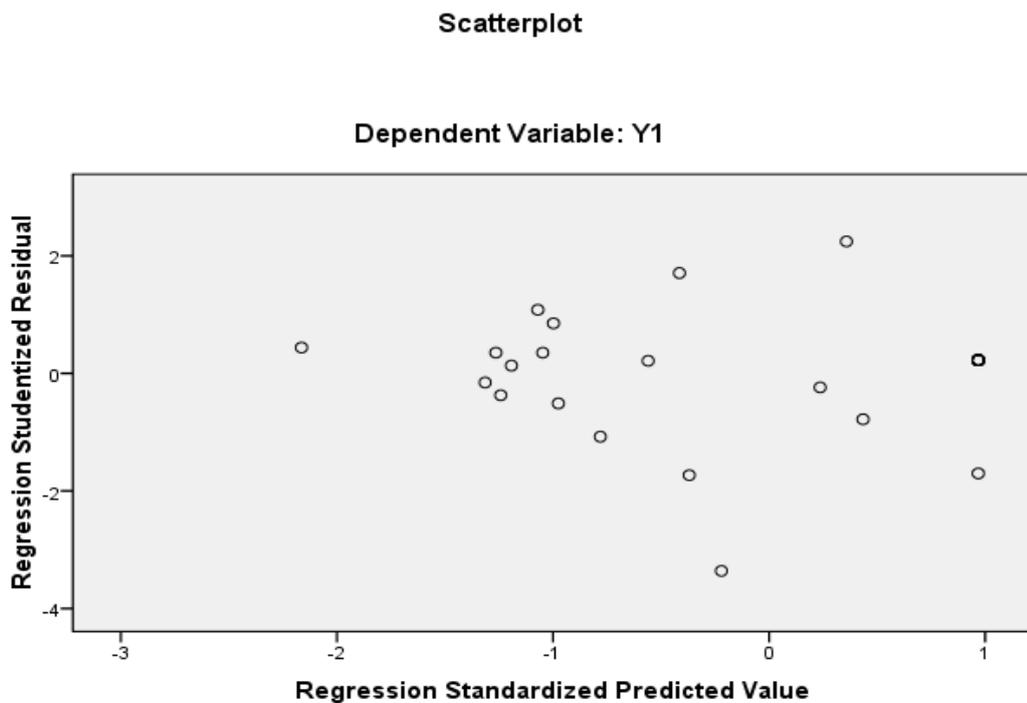
Non autokorelasi terpenuhi jika nilai Durbin – Watson memiliki nilai antara 1.59 sampai dengan 2.35. Hasil ini menunjukkan bahwa data diatas dapat dipakai untuk uji regresi.

D. Uji Heteroskedastisitas

Grafik senter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga regresi linier ganda dapat dilanjutkan

Tabel 4.12

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikorelinaritas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model sebagai berikut :

Tabel 4.13

Model Summary Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.888	.16119

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.896. Nilai $R^2 = 0.896$ menunjukkan bahwa X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 89.6% variasi Y sedangkan 10.4% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja, berikut tabelnya :

Tabel 4.14

Anova Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.032	2	3.016	116.083	.000 ^a
	Residual	.702	27	.026		
	Total	6.734	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.15

Koefisien pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.533	.304		1.756	.090
	X1	.556	.165	.552	3.374	.002
	X2	.330	.131	.412	2.515	.018

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.533 + 0.556X1 + 0.330X2$$

(0.002) (0.018)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar $a = 0.533$, artinya bahwa jika X_1 (Motivasi) dan X_2 (Kompensasi) dianggap konstan maka Y (Kinerja) akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar $b_1 = 0.556$ menunjukkan bahwa X_1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 (Kompensasi) sebesar $b_2 = 0.325$ menunjukkan bahwa X_2 (Kompensasi) berpengaruh terhadap Y (kinerja) dengan arah positif.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.896$ dengan nilai $\text{sig } F = 0.000$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$: tidak layak

$H_a : p \neq 0$: ada layak

$R^2 = 0.896$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 . karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } f < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap

Kinerja (Y) adalah layak. Signifikam hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 89.6% variasi Kinerja (Y) variasi kinerja (Y) karena adanya masukan faktor Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2)

4.2 Pembahasan

Pengajuan Hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0.556$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = Y = 0.533 + 0.556X_1 + 0.330X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0.556$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah Signifikan. Bahwasannya dalam hal ini motivasi masih sangat perlu diperhatikan karena motivasi merupakan sarana diri dalam diri manusia untuk mendapatkan perubahan pola perilaku baik yang tumbuh dalam dirinya sendiri

ataupun dengan bantuan pihak lain. Kinerja akan meningkat jika motivasi seorang karyawan dapat selalu diberi wawasan baru maksud untuk perubahan ataupun pengembangan secara berkala pada diri karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga didukung oleh dengan pendapat Teori Hierarkhi Abraham Maslow dalam sigit (2003:46) dikutip (dalam Sulstyani, 2008:168) dalam teori motivasinya mendasarkan pada tingkat kebutuhan menurut prioritas kekuatannya. Pada tingkat terendah yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini mempunyai dua dimensi, yang semuanya sama untuk mencapai suatu kebutuhan baik secara material ataupun non material. Dari pendapat diatas searah dengan penelitian yang dimana semakin kuat motivasi yang diberikan pegawai sebagai bentuk kebutuhan maka kinerja karyawan akan dapat meningkat karena kinerja merupakan sebuah pencapaian tujuan untuk pemenuhan kebutuhan kerja.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar $b_2 = 0.325$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0.533 + 0.556X_1 + 0.330X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_2 = 0.325$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah Signifikan. Bahwasannya dalam hal ini kompensasi kerja merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan akan dijalankan dan keterlampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Rosyadi dan Muwanti (2002:12) menyatakan bahwa kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam kinerja karyawan, pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan.

Pengembangan kinerja merupakan upaya perusahaan dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meniti kariernya kejenjang yang lebih tinggi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan prestasi karyawan dilakukan melalui peningkatan kompensasi karyawan dan motivasi kerja sesuai dengan karier dan jalur melalui pemberian pengetahuan dan pelatihan yang baik. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kompensasi serta motivasi, untuk itu perlu adanya peningkatan kompensasi dan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemberian motivasi

dan kompensasi yang tepat akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 0.533 + 0.556X_1 + 0.330X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0.896$) dimana Motivasi

dan Kompensasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 89.6% variasi kinerja.

Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai sig $0.002 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil sig $0.018 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran – saran

Adapun saran-saran yang diberikan peneliti untuk tolak ukur peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Motivasi dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang masih cukup rendah dibanding variabel Kompensasi. Harapannya pimpinan dapat lebih memperhatikan dan memahami kebutuhan karyawan untuk membuatnya nyaman dan meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk variabel Kompensasi dapat dipertahankan dan dikembangkan kembali serta pimpinan dapat memperhatikan atas perubahan pola perilaku karyawan ini guna memajukan program kerja yang ada karena menurut penelitian variabel kompensasi lah yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, sehingga kompensasi yang sesuai dan tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang tinggi pula. Hal ini ditujukan untuk peningkatan hasil kerja karyawan secara maksimal.

Masih adanya penelitian tindak lanjut searah dengan variabel kinerja karyawan, agar dapat diketahui faktor yang bisa mempengaruhi dan menjadi peningkatan kinerja seperti halnya dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan sebagainya, semuanya bisa menjadi bahan pertimbangan dan tolak ukur pencapaian hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT.Refrika Aditama.
- Amstrong, Michael, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, A Handbook of Human Resource Management*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Berger, 2008. *The Handbook of Best Practices on Talent Management*. Jakarta, PPM.
- Cushway, B, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Daft, 2003, *Manajemen Sixth Edition*. Ohio, Thomson Souts – Western West.
- Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, CV Masagung.
- Hasibuan Malayu SP, 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta, PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Askara.
- Mangkunegara A, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Rosdakarya.

Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*. Bandung, Alfabeta.

McKenna, 2006. *Business and Management*. New York, Psychology Press.

Robbins Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sardiman A.M, 1986. *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta, Rajawali.

Simamora Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia.

DAFTAR LAMPIRAN

PELANGGARAN AKADEMIK

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta sangat memegang teguh etika akademik dan tidak akan menerima pelanggaran-pelanggaran yang bersifat akademik seperti : mencontek, melakukan plagiat dan sebagainya. Hal ini dilakukan karena berbagai pelanggaran akademik akan membaca citra buruk untuk lembaga.

Apabila diketahui adanya pelanggaran tersebut maka akan dikenakan sanksi ringan atau seberat-beratnya adalah dikeluarkan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Ijazah dan gelar yang telah disandang mahasiswa akan dicabut apabila pelanggaran yang diketahui setelah yang bersangkutan lulus.

Barang siapa yang mengetahui adanya pelanggaran tersebut dapat segera melaporkan pada Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik secara rahasia disertai bukti-bukti yang cukup. Untuk selanjutnya pihak STIE IPWIJA yang akan memproses sesuai dengan aturan yang berlaku.

Lampiran Kuisisioner dan Distribusi Jawaban Responden

KUISISIONER

“ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store di Lotte Shopping Avenue”

Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Usia : A. 18-25 B. 26-33 C. 34-40
Pendidikan Terakhir : SMP / SMA / D3 / S1 /S2
Masa Kerja : A. 1-3 tahun B. 4-6 tahun C. 7-10 tahun
Jabatan / Posisi :

Keterangan *Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

1. Kuisisioner ditujukan untuk karyawan Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue
2. Bapak / Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi bapak / ibu terhadap penelitian ini
3. Berilah tanda **X** pada kolom pertanyaan kuisisioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak / Ibu
4. Pilihlah jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/Netral (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)
5. Atas ketersediaan Bapak / Ibu menjawab kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

No	Pertanyaan Motivasi	SS	S	R	TS	STS
1.	Atasan menghargai kinerja saya					
2.	Saya memperoleh penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja					
3.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
4.	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di Toko					
5.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan					
6.	Saya mendapatkan status dan kedudukan yang jelas di Perusahaan					
7.	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
8.	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas / pekerjaan yang saya kerjakan					
9.	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
10.	Saya selalu mematuhi sistem kerja di perusahaan					

No	Pertanyaan Kompensasi	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Besarnya gaji sesuai yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
4.	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi bapak/ibu					

5.	Setiap tahun saya menerima Tunjangan Hari Raya					
6.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan pekerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)					
7.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan					
8.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
9.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
10.	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi					

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS	S	R	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan					
3.	Saya jarang sekali absen bekerja					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu ingin di evaluasi					
5.	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini					
6.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang sedang saya jalani					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
8.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sukarela					
9.	Saya berusaha serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas					
10.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu / tidak menunda					

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

NO	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
10	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	45	4.5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	35	3.5
15	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44	4.4
16	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	40	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45	4.5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44	4.4
22	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	39	3.9
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4.2

24	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	41	4.1
25	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4.4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	41	4.1
28	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	41	4.1
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	4.8
30	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	39	3.9
RATA-RATA											4.21	

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL KOMPENSASI KERJA (X2)

NO	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
10	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	42	4.2
11	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	3.6
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3.2
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
16	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	39	3.9
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41	4.1
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3.8
23	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	45	4.5
24	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41	4.1
25	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	39	3.9

26	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3.7
27	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	38	3.8
28	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	37	3.7
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	4.6
30	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3.7
RATA-RATA											4.46	

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	50	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
10	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	39	3.9
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3.6
15	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46	4.6
16	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	41	4.1
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4.7
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46	4.6
22	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	39	3.9
23	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	41	4.1
24	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	40	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	4.3

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	42	4.2
28	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	4.2
29	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	46	4.6
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
RATA-RATA											4.52	

HASIL DATA KUISIONER

Sesuai dengan data kuisisioner didapatkan hasil, sebagai berikut :

Jenis Kelamin :

Jumlah Laki-laki : 19 orang

Jumlah Perempuan : 11 orang

Usia :

A. 18 – 25 : 22 orang

B. 26 – 33 : 8 orang

C. 34 – 40 : -

Pendidikan :

SMP : -

SMA : 17 orang

D3 : 2 orang

S1 : 11 orang

S2 : -

Masa Kerja :

A. 1 – 3 tahun : 22 orang

B. 4 – 6 tahun : 6 orang

C. 7 – 10 tahun : 2 orang

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki – laki	19 Orang
Perempuan	11 Orang

Usia	Jumlah Responden
A. 18 – 25	22 Orang
B. 26 – 33	8 Orang
C. 34 - 40	-

Pendidikan	Jumlah Responden
SMP	-
SMA	17 Orang
D3	2 Orang
S1	11 Orang
S2	-

Masa Kerja	Jumlah Responden
A. 1 – 3 tahun	22 Orang
B. 4 – 6 tahun	6 Orang
C. 7 – 10 tahun	2 Orang

Lampiran Contoh Format Tabel dan Gambar

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengmpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

Tabel 3.3

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator (terdiri dari apa saja)	Item Pertanyaan
Motivasi (X1) adalah suatu keahlian,dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau berkerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan organisasi tercapai(Flippo 2011:143)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kerja 3. Kebutuhan akan kesejahteraan 	10
Kompensasi (X2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses kebijakan kompensasi 2. Penerimaan kompensasi 	10

diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan)	yang sesuai 3. Bonus insentif	
Kinerja Karyawan (Y) adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya (Stoner)	1. Pengetahuan tentang pekerjaan 2. Ketepatan waktu bekerja 3. Keputusan yang diambil 4. Pencapaian target	10

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel X₁

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	40.8667	17.292	.843	.908
X02	40.9000	17.059	.775	.913
X03	40.9333	17.444	.832	.908
X04	40.5000	21.086	.335	.932
X05	40.9000	17.610	.861	.907
X06	40.7667	18.944	.727	.915
X07	40.6333	19.344	.662	.918
X08	40.5333	20.120	.637	.920
X09	40.7000	18.838	.756	.914
X010	40.6667	19.264	.670	.918

Sumber :Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.2

Uji Realibilitas Variabel X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Sumber :Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel X₂

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X011	40.1000	29.541	.715	.955
X012	40.0000	31.379	.815	.953
X013	40.2000	28.579	.914	.947
X014	40.2667	28.340	.793	.953
X015	40.1333	28.671	.831	.950
X016	40.1667	29.454	.729	.955
X017	40.1667	29.316	.871	.949
X018	40.0667	30.133	.819	.951
X019	40.2333	29.082	.849	.949
X020	40.0667	29.995	.840	.950

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.4

Uji Realibilitas X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	40.8000	16.924	.717	.881
Y02	40.7000	17.390	.700	.883
Y03	40.7667	18.599	.228	.924
Y04	40.9333	16.271	.741	.879
Y05	40.7333	16.340	.845	.872
Y06	40.8333	16.695	.640	.887
Y07	40.7333	16.823	.828	.875
Y08	40.6000	17.834	.627	.887
Y09	40.7000	17.321	.824	.877
Y010	40.6000	18.110	.563	.891

Tabel 4.6

Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	36.3000	14.700	.727	.915
Y02	36.2000	15.200	.694	.917
Y04	36.4333	14.116	.744	.914
Y05	36.2333	14.185	.848	.907
Y06	36.3333	14.230	.699	.918
Y07	36.2333	14.599	.841	.908
Y08	36.1000	15.679	.605	.922
Y09	36.2000	15.062	.839	.910
Y010	36.1000	15.748	.588	.923

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.8

Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	9

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15553225
Most Extreme Differences	Absolute	.252
	Positive	.208
	Negative	-.252
Kolmogorov-Smirnov Z		1.382
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.10

Coefficient Uji Asumsi Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.144	6.949
X2	.144	6.949

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.201 ^a

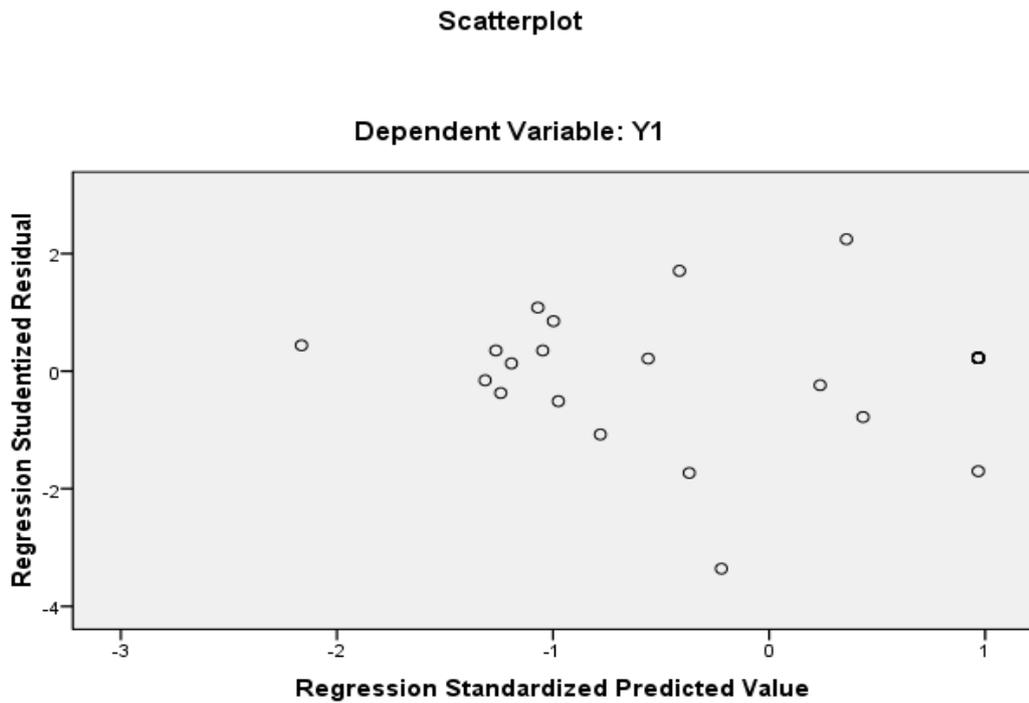
a. Predictors: (Constant), X2,

X1. b. Dependent Variable Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.12

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedasititas



Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.13

Model Summary Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.888	.16119

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.14

Anova Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.032	2	3.016	116.083	.000 ^a
	Residual	.702	27	.026		
	Total	6.734	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

Tabel 4.15

Koefesien pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Coefficients^a

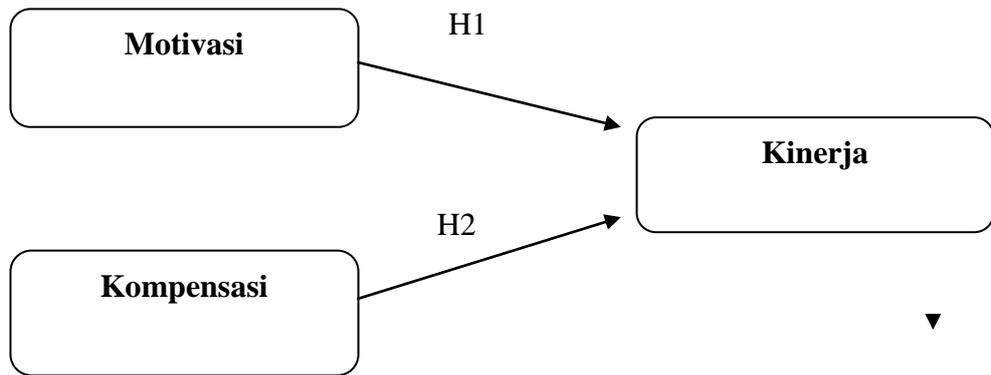
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.533	.304		1.756	.090
	X1	.556	.165	.552	3.374	.002
	X2	.330	.131	.412	2.515	.018

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

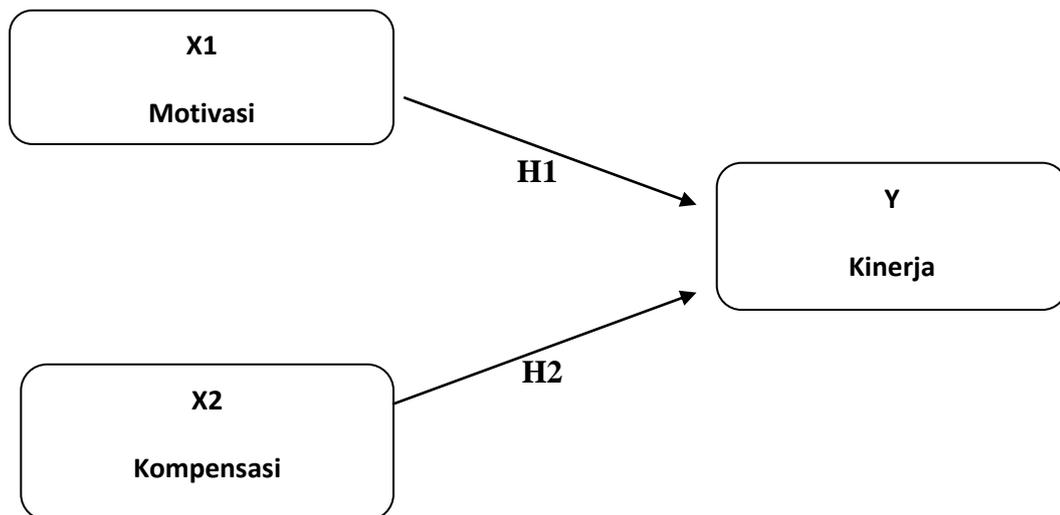
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1

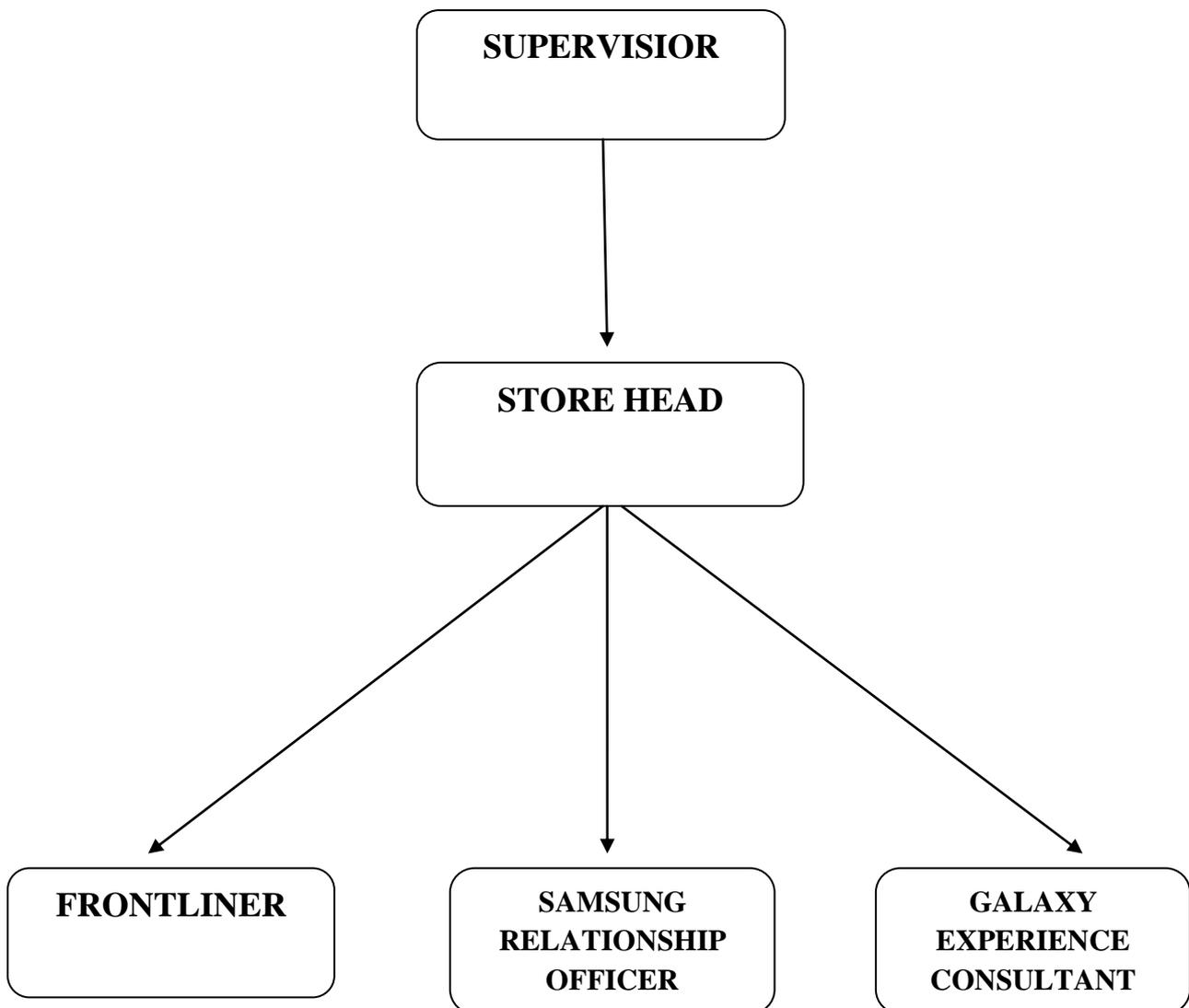
Desain Penelitian



Gambar 4.1

**PROFILE SAMSUNG EXPERIENCE STORE LOTTE
SHOPPING AVENUE**

e-mail : samsunglove@gmail.com



Sumber : *Company Profile Samsung Electronic Indonesia Update 2017*